

# **Structural Relationship Model of Causal Factors of Psychological Ownership on Organizational Effectiveness Variables of Manufacturing Organization Employees<sup>1</sup>**

Wisut Srinual<sup>2</sup>

Numchai Supparerkchaisakul<sup>3</sup>

*Received: November 12, 2015*

*Accepted: March 8, 2016*

## **Abstract**

The purpose of this study was to examine a causal relation model of psychological ownership and organizational effectiveness variables of manufacturing organization employees. The Sample consisted of 690 manufacturing organization employees, by stratified random sampling; 348 government officers and 342 private officers. Eleven questionnaires were used for data collecting. The results revealed that the proposal model fit to the empirical data. For psychological ownership, the variables having positive and direct effects were coming to intimately know the target, investing the self into the target, and knowledge sharing intra group. In addition, the variables having positive and indirect effects were skill variety, task significance, autonomy, and knowledge sharing intra group. These variables accounted for 66 percent of the variance of psychological ownership. For work engagement, the variables having positive and direct effects were psychological ownership and investing the self into the target. In addition, the variables having positive and indirect effects were coming to intimately know the target, investing the self into the target, skill variety, task significance, and knowledge sharing intra group. These variables accounted for 83 percent of the variance of work engagement. For organizational citizenship behavior, the variables having positive and direct effects were work engagement, coming to intimately know the target, and knowledge sharing intra group. In addition, the variables having positive and indirect effects were psychological ownership, coming to intimately know the target, investing the self into the target, skill variety, task significance, autonomy, and knowledge sharing intra group. These variables accounted for 85 percent of the variance of organizational citizenship behavior. The organization can take the causal factors as a guide to create psychological ownership, work engagement, and organizational citizenship behavior for employees, which develop organizational effectiveness.

**Keywords:** psychological ownership, organizational effectiveness, organizational employees

---

<sup>1</sup> Dissertation for the Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

<sup>2</sup> Graduate Student, Doctoral degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University.  
E-mail: wisutmail@yahoo.com. Tel.: 093-694-5915

<sup>3</sup> Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.

# โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การของพนักงานองค์การ ในอุตสาหกรรมการผลิต<sup>1</sup>

วิสุทธิ์ สีนวล<sup>2</sup>นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล<sup>3</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การของพนักงานองค์การในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 690 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน ประกอบด้วย พนักงานองค์การภาครัฐ 348 คนและภาคเอกชน 342 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัด 11 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบเส้นอิทธิพล พบว่า ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้ร้อยละ 66 ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากการได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้ร้อยละ 83 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 85 ซึ่งองค์การสามารถนำปัจจัยสาเหตุที่พบในการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ

**คำสำคัญ:** ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ประสิทธิผลขององค์การ พนักงานองค์การ

<sup>1</sup> ปริญญาโทบริหารวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup> นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

E-mail: wisutmail@yahoo.com โทร. 093-694-5915

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จึงมุ่งสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่าง ๆ ให้การพัฒนาประเทศเป็นการพัฒนาไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) โดยเหตุนี้องค์การจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งด้านทุนมนุษย์ เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและเป็นสิ่งบ่งชี้ศักยภาพและความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งแนวทางหนึ่งคือ การสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ เพราะเป็นตัวแปรที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Ijose, 2010) และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร (Wagner, Parker, & Christiansen, 2003)

ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ (Psychological Ownership) เป็นความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าองค์กรคือบ้าน รู้สึกอบอุ่นมั่นคงในการอยู่ร่วมกับสังคมภายในองค์กร รู้สึกว่าตนได้ค้นพบเอกลักษณ์แห่งตน ตนได้ซึมซับเอกลักษณ์ขององค์กรเข้ามาเป็นของตน รู้สึกว่าตนมีความหมายและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร รู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และตระหนักว่าตนต้องปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร (Avey, Avolio, Crossley, & Luthans, 2009; Pierce, Kostova, & Dirks, 2001) รู้สึกยึดมั่นผูกพัน แม้องค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าหรือมีความพร้อมในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ มากกว่าก็ไม่ทำให้พนักงานคิดลาออก แต่พนักงานเลือกที่จะคงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เหตุเพราะมีความรู้สึกนึกคิดว่าองค์กรเป็นของตนและตนมีส่วน

ร่วมรับผิดชอบต่อความอยู่รอดขององค์กร (Mowday, Steers, & Porter, 1979) ซึ่งจากการทบทวนเอกสารพบว่าความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร (van Dyne & Pierce, 2004; Ozler, Yilmaz, & Ozler, 2008; Md-Sidin, Sambasivan, & Muniandy, 2010) ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Ghafoor, Qureshi, Khan, & Hijazi, 2011) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (van Dyne & Pierce, 2004; Ozler et al., 2008; Avey et al., 2009) ความพึงพอใจในการทำงาน (van Dyne & Pierce, 2004; Avey et al., 2009; Md-Sidin et al., 2010) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Ghafoor et al., 2011; Md-Sidin et al., 2010)

การสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจถูกอธิบายไว้ตามแนวคิดของดิทมาร์ (Dittmar, 1992 as cited in Pierce et al., 2001) ว่าเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจเกิดขึ้นจากปัจจัย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยด้านพันธุกรรมและปัจจัยด้านประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดที่เพียซและคณะ (Pierce et al., 2001) ได้อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจเกิดขึ้นมาจากปัจจัย 2 ส่วน ส่วนแรกคือแรงจูงใจสาเหตุ 3 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ แรงจูงใจด้านเอกลักษณ์แห่งตน และแรงจูงใจด้านการครอบครองพื้นที่ส่วนตน และส่วนที่สองคือ ช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ 3 ช่องทาง ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมในการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งให้ความสำคัญกับตัวแปรช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ 3 ช่องทาง เพราะเป็นตัวแปรที่องค์การสามารถจัดกระทำได้และมีพื้นฐานจากทฤษฎี ซึ่งเมื่อพบผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้การสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจมีแนวทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ช่วยให้้องค์การสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ จึงต้องการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรจิตลักษณะที่เป็นช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจทั้ง 3 ช่องทางคือ การได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน อีกทั้งต้องการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลขององค์การได้แก่ ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานองค์การอุตสาหกรรมด้านการผลิต เหตุเพราะเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้คนในสังคม โดยเลือกศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การภาครัฐและภาคเอกชน เพราะทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ (Pierce et al., 2001) ได้อธิบายอิทธิพลของตัวแปรด้านองค์การ 2 ตัวแปรคือ การรวมศูนย์อำนาจ และความเป็นทางการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งในองค์การภาครัฐและภาคเอกชนย่อมช่วยสะท้อนให้เห็นอิทธิพลของตัวแปรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนยังมีบริบทที่แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน อาทิ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านความเข้มงวดตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา และด้านเป้าหมายองค์การ (อำนวยการ เทียนประเสริฐ, 2539) ซึ่งจะทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กับแต่ละประเภทองค์การได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

โดยสรุป งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ โดยศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อตัวแปรความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจผ่านตัวแปรช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจทั้ง 3 ช่องทาง ได้แก่ การได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์ ได้แก่ ความยืดหยุ่น

ผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การของพนักงานองค์การในอุตสาหกรรมการผลิต

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ (Psychological Ownership) เป็นความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การ รู้สึกว่าองค์การคือบ้าน รู้สึกอบอุ่นมั่นคงในการอยู่ร่วมกับสังคมภายในองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การ รู้สึกว่าตนเองได้ค้นพบเอกลักษณ์แห่งตน ได้ซึมซับเอกลักษณ์ขององค์การเข้ามาเป็นของตน รู้สึกว่าตนมีความหมายและเกี่ยวโยงความสัมพันธ์กับองค์การ รู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะทำงานขององค์การให้สำเร็จ และตระหนักว่าการปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์การเป็นหน้าที่ของตน (Avey et al., 2009; Pierce et al., 2001) ซึ่งตามแนวคิดของดิตมาร์ (Dittmar, 1992 as cited in Pierce et al., 2001) อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจเกิดมาจากปัจจัย 2 ส่วนได้แก่ ปัจจัยด้านพันธุกรรม (Genetic) และปัจจัยด้านประสบการณ์ (Experiences) สอดคล้องกับทฤษฎี ซึ่งเพียชและคณะ (Pierce et al., 2001) อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจเกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจสาเหตุ 3 ประการได้แก่ แรงจูงใจด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ แรงจูงใจด้านเอกลักษณ์แห่งตน และแรงจูงใจด้านการครอบครองพื้นที่ส่วนตน และทฤษฎีได้อธิบายช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจไว้ 3 ช่องทาง ได้แก่ การให้พนักงานได้มีโอกาสควบคุมในการทำงาน การให้

พนักงานได้มีโอกาสรู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการให้พนักงานได้มีโอกาสทุ่มเทตนเองในการทำงาน

ซึ่งจากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ พบปัจจัยเชิงสาเหตุซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านกลุ่มงาน และปัจจัยด้านองค์การ ส่วนแรกปัจจัยด้านคุณลักษณะงานพบแนวคิดของเพียชและคณะที่อธิบายอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน (ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน) ว่าส่งผลต่อตัวแปรช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางจิตใจทั้ง 3 ช่องทาง (Pierce, Jussila, & Cummings, 2009) ส่วนปัจจัยด้านกลุ่มงาน พบตัวแปรด้านภาวะผู้นำซึ่งถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน จากการทบทวนเอกสารพบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลต่อความเป็นเจ้าของทางจิตใจ (Chi & Han, 2008; Han, Chiang, & Chang, 2010; Pierce, O'Driscoll, & Coghlan, 2004) ดังนั้น ปัจจัยด้านกลุ่มงานจึงได้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม และพบอิทธิพลของตัวแปรการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน ซึ่งพบงานวิจัยบ่งชี้ว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรจิตลักษณะที่ใกล้เคียงกันคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Joensson, 2008) และความผูกพันต่อองค์การ (Davoudi & Fartash, 2012) โดยที่ตัวแปรการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานมีแนวโน้มที่จะเชื่อมโยงกับตัวแปรช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางจิตใจ 2 ช่องทาง คือ การได้มีโอกาสรู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการได้มีโอกาสทุ่มเทตนเองในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านองค์การซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีได้อธิบายอิทธิพลของตัวแปรการรวมศูนย์อำนาจ และความเป็นทางการว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างความเป็นเจ้าของทางจิตใจ

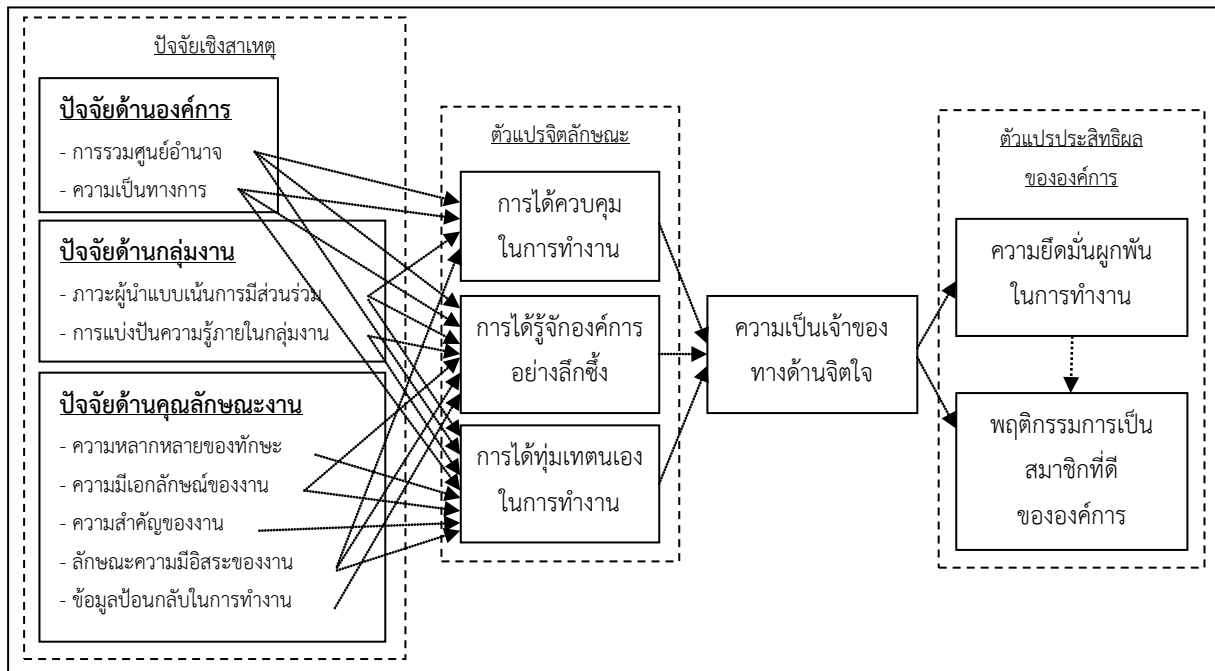
ในการศึกษาตัวแปรผลลัพธ์ จากการทบทวนเอกสารพบว่า ความเป็นเจ้าของทางจิตใจส่งผลต่อ

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Ghafoor et al., 2011) ความพึงพอใจในการทำงาน (van Dyne & Pierce, 2004; Mayhew, Ashkanasy, Bramble, & Gardner, 2007; Avey et al., 2009) ความผูกพันที่มีต่อองค์การ (van Dyne & Pierce, 2004; Ozler et al., 2008) ความผูกพันทางด้านจิตใจที่มีต่อองค์การ (Avey et al., 2009) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (van Dyne & Pierce, 2004; Ozler et al., 2008; Avey et al., 2009) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Ghafoor et al., 2011; Md-Sidin et al., 2010) และผลการดำเนินงานด้านการเงินขององค์การ (Wagner, Parker, & Christiansen, 2003) โดยที่ในงานวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาตัวแปรผลลัพธ์คือ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะเป็นตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานทั้งในบทบาทหน้าที่งานและนอกบทบาทหน้าที่งาน อีกทั้งพบความเชื่อมโยงของทั้งสองตัวแปร คือ พบว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Ram & Prabhakar, 2011; Saks, 2006; Salama, 2011) จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงได้นำความเชื่อมโยงของตัวแปรมาสรุปเป็นแบบจำลองสมมติฐาน และกำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นผลการวิจัยต่อไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางจิตใจที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การของพนักงานองค์การในอุตสาหกรรมการผลิตในการวิจัยครั้งนี้ นำพื้นฐานแนวคิดมาจากการผลิตในการวิจัยครั้งนี้ นำพื้นฐานแนวคิดมาจากการทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางจิตใจ ซึ่งเพียชและคณะ (Pierce et al., 2001) ได้อธิบายช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางจิตใจไว้ 3 ช่องทาง คือ การได้มีโอกาสควบคุมในการทำงาน การได้มีโอกาสรู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการได้มีโอกาสทุ่มเทตนเองในการทำงาน รวมทั้งผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพบความสัมพันธ์ของตัวแปรจึงได้นำมาสรุปเป็น

แบบจำลองสมมติฐานเพื่อทดสอบความสอดคล้องกับ ภาพประกอบ 1  
ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีแบบจำลองสมมติฐาน ดัง



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. การได้ควบคุมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากลักษณะความมีอิสระของงาน ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม การรวมศูนย์อำนาจ และความเป็นทางการ
2. การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้งได้รับอิทธิพลทางตรงจากความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน การรวมศูนย์อำนาจ และความเป็นทางการ
3. การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความหลากหลายของทักษะ

ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน การรวมศูนย์อำนาจ และความเป็นทางการ

4. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับอิทธิพลทางตรงจากการได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน

5. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ

6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ

7. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

8. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน)

9. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านกลุ่มงาน (ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน)

10. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านองค์การ (ได้แก่ การรวมศูนย์อำนาจ และความเป็นทางการ)

11. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรจิตลักษณะ (ได้แก่ การได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน)

12. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน) ปัจจัยด้านกลุ่มงาน (ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน) ปัจจัยด้านองค์การ (ได้แก่ การรวมศูนย์อำนาจ และความเป็นทางการ)

13. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ

14. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรจิตลักษณะ (ได้แก่ การได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน)

15. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ

ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน) ปัจจัยด้านกลุ่มงาน (ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน) ปัจจัยด้านองค์การ (ได้แก่ การรวมศูนย์อำนาจ และความเป็นทางการ)

## วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำขององค์การอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคที่เป็นองค์การภาครัฐและภาคเอกชน โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การอย่างน้อย 1 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันอย่างน้อย 6 เดือนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรที่แบ่งตามองค์การและแผนงาน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างองค์การละ 400 คน รวม 800 คน ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 755 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 690 ฉบับ แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างองค์การภาครัฐ 348 ฉบับและองค์การภาคเอกชน 342 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ซึ่งในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาและผู้บริหารองค์การ จำนวน 5 คน โดยที่ข้อคำถามต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (อรพินทร์ ชูชม, 2545) รวมทั้งได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ ซึ่งข้อคำถามต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (Aiken, 2003) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วยแบบวัดที่ใช้วัดตัวแปร 11 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้ ชุดที่ 1 แบบวัดความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกรักใคร่

ข อ ง พ นั ก ง า น

ที่รู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การ รู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่ต้องปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์การ รู้สึกอบอุ่นผ่อนคลายในการอยู่กับสังคมในองค์การ รู้สึกว่าตนได้รับเอกลักษณ์ขององค์การเข้ามาเป็นของตน โดยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของเอเวย์และคณะ (Avey et al., 2009) มีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .897 **ชุดที่ 2** แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจของพนักงานที่ความเต็มเปี่ยมด้วยพลังในการทำงานสามารถทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงได้ต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน อุทิศตนและทุ่มเทตนเองให้กับงานให้ความสำคัญกับงานมากกว่าสิ่งอื่น มีใจจดจ่ออยู่กับงาน และรู้สึกมีสมาธิในการทำงานได้ง่าย โดยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของชาร์เฟลิและคณะ (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) มีจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .903 **ชุดที่ 3** แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานกระทำเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตนและของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งพนักงานเลือกกระทำด้วยตนเองไม่ได้คาดหวังรางวัลและไม่ได้ถูกกำหนดหรือบังคับให้ต้องกระทำ โดยได้ปรับปรุงจากแบบวัดของพอดซาคอฟ มูร์แมน และเฟตเตอร์ (Podsakoff, Moorman, & Fetter, 1990) มีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .909 **ชุดที่ 4** แบบวัดการได้ควบคุมในการทำงาน ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจที่รู้สึกว่าได้มีโอกาสควบคุมในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในงานให้อยู่ในรูปแบบและลักษณะที่ตนต้องการ สามารถควบคุมการใช้ประโยชน์จากงานของตน รู้สึกว่างานอยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของตน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น .802 **ชุดที่ 5** แบบวัดการได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจที่รู้สึกว่าได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง มีโอกาส

หลากหลายที่จะปฏิสัมพันธ์กับองค์การ มีความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลขององค์การ ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .816 **ชุดที่ 6** แบบวัดการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงานซึ่งเป็นสภาวะจิตใจที่รู้สึกว่าได้ทุ่มเทตนเองทั้งทางด้านความคิด ทักษะ เวลา ความพยายาม ความเอาใจใส่สนใจกำลังทางด้านร่างกายและจิตใจลงไปในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น .847 **ชุดที่ 7** แบบวัดคุณลักษณะของงานเป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานของตนเกี่ยวกับความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะความมีอิสระของงานและข้อมูลป้อนกลับในการทำงานปรับปรุงมาจากแบบสำรวจวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม (Hackman & Oldham, 1975) และแบบวัดคุณลักษณะของงานของซิม ซิลาเกียและเคลเลอร์ (Sims, Szilagyi, & Keller, 1976) มีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น .722-.859 **ชุดที่ 8** แบบวัดภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ลดการใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองและกระตุ้นให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .935 **ชุดที่ 9** แบบวัดการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน เป็นการรับรู้และสภาวะจิตใจของพนักงานเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานทั้งในด้านการเป็นผู้ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน และการเป็นผู้รับความรู้ ปรับปรุงมาจากแบบวัดของลิน (Lin, 2007) มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น .877 **ชุดที่ 10** แบบวัดการรวมศูนย์อำนาจเป็นการรับรู้ว่าองค์การมีการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ ไม่ได้กระจายอำนาจ ทำให้พนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตน โดยได้ปรับปรุงจาก



แบบวัดของเดวอร์ ไวท์เทน และโบเจ (Dewar, Whetten, & Boje, 1977) มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .792 ชุดที่ 11 แบบวัดความเป็นทางการเป็นการรับรู้ว่าองค์การมีความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และเคร่งครัดในการปฏิบัติ โดยได้ปรับปรุงจากแบบวัดของเดวอร์และคณะ (Dewar et al., 1977) มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น .849 แบบวัดตัวแปรทั้ง 11 ชุด มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (6 คะแนน) ถึงไม่จริงเลย (1 คะแนน) โดยที่ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยอยู่ในช่วงตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558

### การวิเคราะห์ข้อมูล

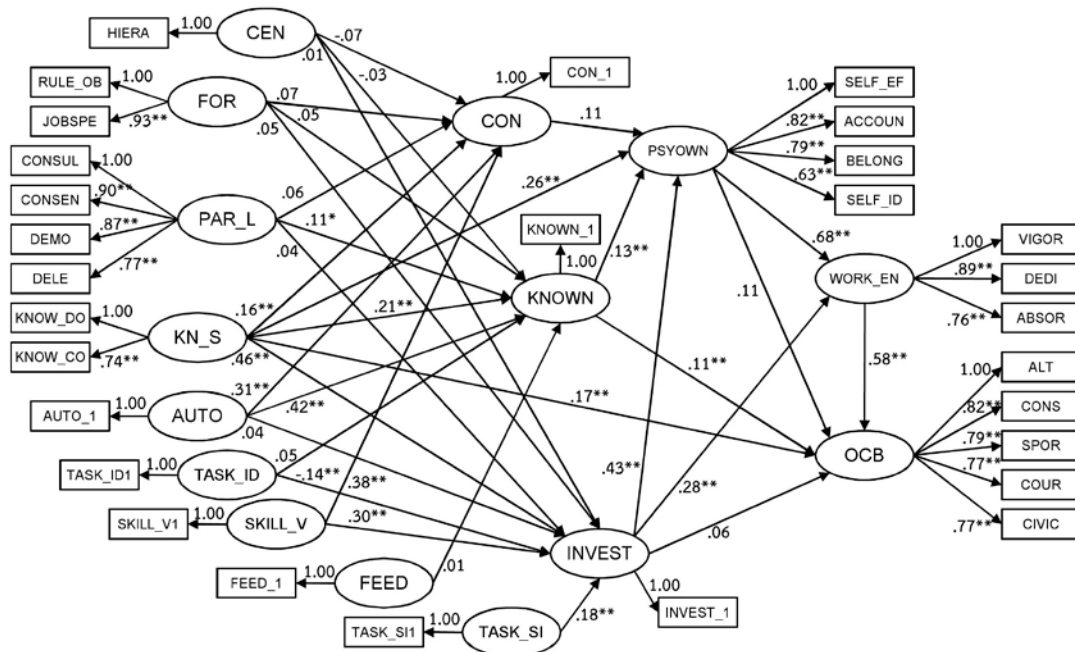
1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square

Statistics) และดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน ได้แก่ ค่า RMSEA ดัชนี GFI ดัชนี NFI ดัชนี NNFI และค่า CFI

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็นพนักงานองค์การภาครัฐ จำนวน 348 คน มีอายุเฉลี่ย 49.52 ปี เป็นเพศชาย 144 คน เพศหญิง 204 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 210 คน มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้โดยเฉลี่ย 24.41 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันโดยเฉลี่ย 7.74 ปี และพนักงานองค์การภาคเอกชน จำนวน 342 คน มีอายุเฉลี่ย 31 ปี เป็นเพศชาย 159 คน เพศหญิง 183 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 286 คน มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้โดยเฉลี่ย 6.54 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันโดยเฉลี่ย 5.43 ปี

2. ผลการประมาณค่าอิทธิพลในแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การของพนักงานองค์การในอุตสาหกรรมการผลิต ได้ผลการประมาณค่าดังภาพประกอบ 2



$$\chi^2 = 1,019.03, df = 315, p\text{-value} < .01, RMSEA = .057, GFI = .91, CFI = .99, NFI = .98$$

ภาพประกอบ 2 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ  
ของความ เป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การของพนักงานองค์การ  
ในอุตสาหกรรมการผลิตในกลุ่มรวม (n= 690), \*p<.05, \*\*p<.01

หมายเหตุ :

HIERA = ระดับชั้นของอำนาจหน้าที่	AUTO_1 = ลักษณะความมีอิสระของงาน	SELF_EF = การรับรู้ความสามารถของตน
RULE_OB = การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	TASK_ID1 = ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ACCOUN = การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ
JOBSPE = ความชัดเจนของงาน	SKILL_V1 = ความหลากหลายของทักษะ	BELONG = ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การ
CONSULE = ผู้นำแบบปรึกษาหารือ	FEED_1 = ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน	SELF_ID = เอกลักษณ์แห่งตน
CONSEN = ผู้นำแบบฉันทามติ	TASK_SII = ความสำคัญของงาน	ALT = พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
DEMO = ผู้นำแบบประชาธิปไตย	CON_1 = การได้ควบคุมในการทำงาน	CONS = พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
DELE = ผู้นำแบบมอบหมายงาน	KNOWN_1 = การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง	SPOR = พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
KNOW_DO = การเป็นผู้ให้ความรู้	INVEST_1 = การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน	COUR = พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
KNOW_CO = การเป็นผู้รับความรู้	VIGOR = ความมีพลังในการทำงาน	CIVIC = พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
	DEDI = ความอุทิศตนในการทำงาน	
	ABSOR = ความมีใจจดจ่ออยู่กับงาน	

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงที่ศึกษา (n= 690)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ (PSYOWN)	-														
2. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (WORK_EN)	.893	-													
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)	.852	.899	-												
4. การได้ควบคุมในการทำงาน (CON)	.646	.643	.646	-											
5. การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง (KNOWN)	.609	.591	.642	.648	-										
6. การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน (INVEST)	.776	.805	.799	.736	.642	-									
7. การรวมศูนย์อำนาจ (CEN)	.103	.101	.108	.088	.095	.113	-								
8. ความเป็นทางการ (FOR)	.391	.381	.404	.409	.356	.417	.106	-							
9. ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม (PAR_L)	.514	.500	.531	.562	.521	.547	.129	.385	-						
10. การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน (KN_S)	.690	.667	.723	.536	.511	.716	.126	.470	.581	-					
11. ความหลากหลายของทักษะ (SKILL_V)	.510	.512	.514	.717	.504	.596	.185	.344	.543	.433	-				
12. ความสำคัญองงาน (TASK_SI)	.537	.537	.550	.615	.523	.624	.127	.317	.489	.521	.665	-			
13. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (TASK_ID)	.237	.227	.238	.406	.313	.239	.318	.251	.355	.193	.601	.384	-		
14. ลักษณะความมีอิสระของงาน (AUTO)	.534	.526	.546	.710	.629	.589	.154	.364	.587	.476	.721	.760	.415	-	
15. ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (FEED)	.511	.500	.525	.600	.542	.553	.053	.304	.569	.533	.590	.660	.357	.770	-

ตาราง 2 คะแนนมาตรฐานผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) อิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุคูณกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R<sup>2</sup>)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล																	
	การได้ควบคุมในการทำงาน			การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง			การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน			ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ			ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน			พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
1. ความหลากหลายของทักษะ	.38**	-	.38**	-	-	-	.30**	-	.30**	-	.17**	.17**	-	.20**	.20**	-	.15**	.15**
2. ความสำคัญของงาน	-	-	-	-	-	-	.18**	-	.18**	-	.08**	.08**	-	.10**	.10**	-	.08**	.08**
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	-	-	-	.05	-	.05	-.14**	-	-.14**	-	-.05*	-.05*	-	-.07*	-.07*	-	-.05	-.05
4. ลักษณะความมีอิสระของงาน	.31**	-	.31**	.42**	-	.42**	.04	-	.04	-	.11*	.11*	-	.08	.08	-	.11**	.11**
5. ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน	-	-	-	.01	-	.01	-	-	-	-	.00	.00	-	.00	.00	-	.00	.00
6. ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม	.06	-	.06	.11*	-	.11*	.04	-	.04	-	.04	.04	-	.04	.04	-	.04	.04
7. การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน	.16**	-	.16**	.21**	-	.21**	.46**	-	.46**	.26**	.24**	.50**	-	.46**	.46**	.17**	.37**	.54**
8. การรวมศูนย์อำนาจ	-.07	-	-.07	-.03	-	-.03	.01	-	.01	-	-.01	-.01	-	.00	.00	-	-.01	-.01
9. ความเป็นทางการ	.07	-	.07	.05	-	.05	.05	-	.05	-	.03	.03	-	.04	.04	-	.03	.03
10. การได้ควบคุมในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.11	-	.11	-	.07	.07	-	.05	.05
11. การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.13**	-	.13**	-	.09**	.09**	.11**	.07**	.18**
12. การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.43**	-	.43**	.28**	.29**	.57**	.06	.38**	.44**
13. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.68**	-	.68**	.11	.39**	.50**
14. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.58**	-	.58**
%R <sup>2</sup>	.64			.47			.65			.66			.83			.85		

หมายเหตุ \*p< .05, \*\*p< .01

ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์กรของพนักงานองค์กรในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้โดยมีค่าการทดสอบความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 1,254.23, df= 325; p-value<.01, RMSEA= .064, GFI= .89, CFI= .98, NFI= .97, NNFI= .98 และมีค่าการทดสอบความสอดคล้องหลังปรับโมเดล ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่า 1,019.03, df= 315; p-value<.01, RMSEA= .057, GFI= .91, CFI= .99, NFI= .98, NNFI= .98 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 2 และภาพประกอบ 2 พบผลที่เป็นไปตามสมมติฐานใน

บางส่วนซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่เป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลอย่างมีนัยสำคัญตามลำดับสมมติฐาน ดังนี้

1. การได้ควบคุมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากลักษณะความมีอิสระของงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .31 และในการปรับโมเดลพบผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม คือ การได้ควบคุมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความหลากหลายของทักษะโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .38 และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16

2. การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้งได้รับอิทธิพลทางตรงจากลักษณะความมีอิสระของงานโดยมี

สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .42 ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วมโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .21

3. การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงานได้รับ  
อิทธิพลทางตรงจากความหลากหลายของทักษะโดยมี  
สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .30 ความสำคัญของงานโดย  
มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .18 การแบ่งปันความรู้  
ภายในกลุ่มงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .46

4. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับ  
อิทธิพลทางตรงจากการได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้งโดยมี  
สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .13 และการได้ทုံมเทศตนเอง  
ในการทำงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .43 และ  
ในการปรับโมเดลพบผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม คือ  
ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับอิทธิพลทางตรง  
จากการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานโดยมีสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลเท่ากับ .26

5. ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานได้รับ  
อิทธิพลทางตรงจากความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจโดย  
มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .68 และในการปรับโมเดล  
พบผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม คือ ความยืดหยุ่นผูกพันใน  
การทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการได้ทุ่มเทตนเอง  
ในการทำงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .28

6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .58 และในการปรับโมเดลพบผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้งโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .17

7. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับ  
อิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่  
ความหลากหลายของทักษะโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เท่ากับ .17 ความสำคัญของงานโดยมีสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลเท่ากับ .08 และลักษณะความมีอิสระของงาน  
โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11

8. ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับ  
อิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านกลุ่มงาน ได้แก่  
การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานโดยมีสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลเท่ากับ .24

9. ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ถึงองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .09 และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .29

10. ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานได้รับ  
อิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่  
ความหลากหลายของทักษะโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพล  
เท่ากับ .20 ความสำคัญของงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพล  
เท่ากับ .10 ปัจจัยด้านกลุ่มงาน ได้แก่ การแบ่งปันความรู้  
ภายในกลุ่มงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .46

11. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความเป็นเจ้าของ  
ทางด้านจิตใจโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39

12. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการได้รู้จัก  
องค์กรอย่างลึกซึ้งโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .07  
และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงานโดยมีสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลเท่ากับ .38

12. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้าน  
คุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะโดย  
มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .15 ความสำคัญของงาน  
โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .08 และลักษณะความ  
มีอิสระของงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11  
ปัจจัยด้านกลุ่มงาน ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ภายใน  
กลุ่มงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .36

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานในบางส่วน การอภิปรายผลจึงอาจแยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นไปตามสมมติฐาน และส่วนที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ตามที่ทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางจิตใต้สำนึกได้อธิบายช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางจิตใต้สำนึก (Pierce et al., 2001) ไว้ 3 ช่องทาง คือ การได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความเป็นเจ้าของทางจิตใต้สำนึกได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้งและการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าค่าอิทธิพลจากการได้ควบคุมในการทำงานจะไม่มีนัยสำคัญ แต่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ( $\beta = .11$ ) จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ช่องทางมีแนวทางสอดคล้องกับทฤษฎี เหตุผลในประเด็นนี้อาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานองค์การซึ่งในการทำงานส่วนใหญ่จำเป็นต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน ทำให้มีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานมากมาย เป็นไปได้ที่อาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานมีโอกาสน้อยลงในการควบคุมในการทำงานของตน ทำให้อิทธิพลจากตัวแปรช่องทางนี้ยังไม่ชัดเจนนัก แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมถือได้ว่าผลการวิจัยมีแนวทางสอดคล้องกับทฤษฎี นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลพบว่า การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงานเป็นตัวแปรช่องที่มีค่าอิทธิพลสูงสุด ( $\beta = .43$ ) ชี้ให้เห็นว่าในการสร้างความเป็นเจ้าของทางจิตใต้สำนึกองค์การควรให้ความสำคัญกับการให้พนักงานได้มีโอกาสทุ่มเทตนเองในการทำงานเป็นหลักสำคัญ

ประเด็นที่สอง ทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางจิตใต้สำนึกได้ให้แนวคิดอิทธิพลของตัวแปรด้าน

องค์การ คือ การรวมศูนย์อำนาจและความเป็นทางการ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ไม่พบอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของทั้ง 2 ตัวแปร ทั้งนี้เหตุผลอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานองค์การเพียง 2 แห่ง อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความแปรปรวนหลากหลายไม่เพียงพอซึ่งการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านองค์การอาจจำเป็นต้องศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหลากหลายองค์การ เช่น ในการศึกษาของโซเลอร์ (Soler, 1999) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนมัธยมในประเทศสหรัฐอเมริกา 39 แห่ง จาก 4 รัฐ จำนวน 451 คน ผลการศึกษาพบว่า การรวมศูนย์อำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์การ และในการศึกษาของเอลคาห์ทานิ (Al-Kahtani, 1994) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการในประเทศซาอุดีอาระเบียจากหน่วยงานของรัฐ 15 แห่ง จำนวน 1,600 คน ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์การ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการออกแบบงานวิจัยอื่น ๆ ที่ต้องการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านองค์การ

ประเด็นที่สาม ผลการวิจัยพบว่า การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการได้รู้จักองค์การอย่างลึกซึ้งและการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้การปรับโมเดลพบผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมว่า การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการได้ควบคุมในการทำงาน ( $\beta = .16$ ) ความเป็นเจ้าของทางจิตใต้สำนึก ( $\beta = .26$ ) และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $\beta = .17$ ) สอดคล้องกับการทบทวนเอกสารที่พบความสัมพันธ์ของตัวแปรการแบ่งปันความรู้กับตัวแปรที่หลากหลาย เช่น แรงจูงใจในการทำงาน (Bontis & Serenko, 2009) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Anthony, 2011) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Carmeli, Atwater, & Levi, 2011; Jiacheng, Lua, & Francescob, 2010)

ความผูกพันต่อองค์กร (Davoudi & Fartash, 2012) และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Jo & Joo, 2011; Mogotsi, Boon, & Fletcher, 2011) จึงถือได้ว่าการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานเป็นตัวแปรที่สำคัญ องค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน เพราะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลขององค์กร

ประเด็นที่สี่ การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน พบคุณลักษณะของงานที่สำคัญ 3 ด้านโดยพบว่า ด้านลักษณะความมีอิสระของงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการได้ควบคุมในการทำงาน ( $\beta = .31$ ) และการได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง ( $\beta = .42$ ) ด้านความสำคัญของงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ( $\beta = .18$ ) ด้านความหลากหลายของทักษะมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ( $\beta = .30$ ) และในการปรับโมเดลพบผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมว่ามีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการได้ควบคุมในการทำงาน ( $\beta = .38$ ) โดยที่ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและข้อมูลป้อนกลับในการทำงานไม่พบผลลัพธ์ที่ชัดเจน สาเหตุอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างอาจจำเป็นต้องมีปัจจัยด้านคุณลักษณะงานหลากหลายเพียงพอ เช่น ในการศึกษาของเฉินและชีว (Chen & Chiu, 2009) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและหัวหน้างานจากโรงงานอุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ 4 แห่งและธนาคาร 3 แห่ง ในประเทศไต้หวัน จำนวน 323 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะเห็นว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของ

ทางด้านจิตใจทั้ง 3 ช่องทาง จึงถือได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดที่เพียชและคณะ (Pierce et al., 2009) ได้เสนอไว้

ประเด็นที่ห้า ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = .68$ ) ส่วนอิทธิพลทางบวกโดยตรงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ตัวแปรความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = .39$ ) แม้ผลการวิจัยจะไม่เป็นตามสมมติฐานในบางส่วน แต่ก็มี ความสอดคล้องกับแบบจำลองความต้องการและทรัพยากรในการทำงาน (JD-R Model) ซึ่งอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็น 2 ส่วนคือ ปัจจัยทรัพยากรในการทำงานและปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล ซึ่งความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจจัดเป็นปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ คือ ผลการปฏิบัติงานนอกบทบาท อธิบายได้ว่า ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจส่งผลทำให้พนักงานเกิดพลังในการทำงาน ต้องการทุ่มเทตนเองให้กับงาน มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวมจึงเห็นว่าผลการวิจัยยืนยันผลลัพธ์เชิงบวกของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่มีต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์กร คือ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประเด็นที่หก ผลการวิจัยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ( $\beta = .17$ ) ความสำคัญของงาน ( $\beta = .08$ ) ลักษณะความมีอิสระของงาน ( $\beta = .11$ ) การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน ( $\beta = .24$ ) ซึ่งตามแนวคิดของดิทมาร์ (Dittmar, 1992 as cited in Pierce et al., 2001) อธิบายได้ว่าทั้ง 4 ตัวแปรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ซึ่งช่วยตอบสนอง

แรงจูงใจสาเหตุ 3 ประการของความเป็นเจ้าของทางจิตใจคือ แรงจูงใจด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ แรงจูงใจด้านเอกลักษณ์แห่งตน และแรงจูงใจด้านการครอบครองพื้นที่ส่วนตน จึงเห็นได้ว่าผลการวิจัยมีแนวทางสอดคล้องกับทฤษฎี ทำให้สามารถนำทั้ง 4 ตัวแปรไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความเป็นเจ้าของทางจิตใจได้อย่างชัดเจน

ประเด็นที่เจ็ด ผลการวิจัยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามกรอบแนวคิดแบบจำลองความต้องการและทรัพยากรในการทำงาน (JD-R Model) โดยที่พบว่าความหลากหลายของทักษะ ( $\beta = .20$ ) ความสำคัญของงาน ( $\beta = .10$ ) การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน ( $\beta = .46$ ) เป็นปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน โดยที่ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง ( $\beta = .09$ ) การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ( $\beta = .29$ ) จึงถือได้ว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎี

ประเด็นที่แปด ทฤษฎีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งออร์แกน พอดซาคอฟ และแมคเคนซี (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) ได้อธิบายอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านกลุ่มงาน และตัวแปรด้านจิตลักษณะ ซึ่งผลการวิจัยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ( $\beta = .15$ ) ความสำคัญของงาน ( $\beta = .08$ ) ลักษณะความมีอิสระของงาน ( $\beta = .11$ )) ปัจจัยด้านกลุ่มงาน (ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน ( $\beta = .37$ )) ตัวแปรจิตลักษณะ (ได้แก่ การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง ( $\beta = .07$ ) การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ( $\beta = .38$ ) และความเป็นเจ้าของทางจิตใจ ( $\beta = .39$ )) โดยที่ทฤษฎีอธิบายว่าคุณลักษณะของงานมีผลสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้พนักงานเกิดความเต็ม

ใจให้ความร่วมมือกระทำการสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Hackman & Oldham, 1975) ส่วนปัจจัยด้านกลุ่มงานทฤษฎีให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านความแข็งแกร่งของทีมเช่น ความเหนียวแน่นของทีมและการได้รับการสนับสนุนจากทีม (Organ et al, 2006) โดยจะเห็นว่าตัวแปรการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงานเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความแข็งแกร่งของทีม ในภาพรวมจึงถือได้ว่าผลการวิจัยมีแนวทางสอดคล้องกับทฤษฎี

ประเด็นที่เก้า ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อการได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง ( $\beta = .11$ ) โดยที่ไม่พบอิทธิพลโดยอ้อมที่มีต่อความเป็นเจ้าของทางจิตใจ อาจเป็นเพราะทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางจิตใจให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านเอกลักษณ์ทางสังคม โดยที่พนักงานจะเกิดความเป็นเจ้าของทางจิตใจจะต้องเกิดจากพนักงานมีเอกลักษณ์ แห่งตนตรงกับเอกลักษณ์ ทางสังคมขององค์กร และยอมรับเอาเอกลักษณ์ขององค์กรเข้ามาเป็นของตน ดังนั้นอธิบายได้ว่าการที่พนักงานเกิดความเป็นเจ้าของทางจิตใจจึงเป็นผลมาจากตัวพนักงานมากกว่าเกิดจากการโน้มน้าวใจให้มีส่วนร่วมของหัวหน้างาน อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาอิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำในแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่สอดคล้องกัน ซึ่งจะต้องเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สนับสนุนการตอบสนองแรงจูงใจสาเหตุทั้ง 3 ประการ ซึ่งอาจช่วยให้การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านกลุ่มงานพบผลการศึกษาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันแนวคิดของทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางจิตใจซึ่งเพียชและคณะ (Pierce et al., 2001) ได้อธิบายช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางจิตใจไว้ 3 ช่องทาง คือ การได้ควบคุมในการทำงาน การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน โดยที่ผลการวิจัย



พบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และลักษณะความมีอิสระของงาน) และปัจจัยด้านกลุ่มงาน ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งพบว่าความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยถือได้ว่ามีประโยชน์สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ และเป็นพื้นฐานให้เกิดงานวิจัยในตัวแปรนี้และมีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้นำเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้สามารถรายงานค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อดีข้อหนึ่ง ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น โดยที่ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจให้เป็นไปอย่างมีหลักการ เพื่อช่วยสร้างความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแก่พนักงาน ซึ่งช่วยพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งผลการวิจัยจะเป็นพื้นฐานของการวิจัยตัวแปรความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ซึ่งในประเทศไทยปัจจุบันถือได้ว่ายังมีงานวิจัยอยู่เพียงจำนวนน้อย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติดังนี้

1. ผลการวิจัยในภาพรวมยืนยันแนวคิดของทฤษฎีที่อธิบายช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ 3 ช่องทาง ดังนั้นองค์การจึงควรจัดนโยบายและแนวทางการบริหารงานที่มุ่งเน้นให้พนักงาน

ได้รู้สึกว่าคุณเองได้มีโอกาสควบคุมในการทำงาน ได้มีโอกาสรู้จักองค์การอย่างลึกซึ้ง และมีโอกาสได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ซึ่งอาจต้องหาจุดสมดุลที่เหมาะสมกับสภาพเงื่อนไขขององค์การ เพราะแต่ละองค์การย่อมมีข้อจำกัดในการนำไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยที่องค์การควรต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การซึ่งเป็นผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัย

2. ผลการวิจัยพบตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญ ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านั้นให้มากขึ้น เช่น การออกแบบงานให้ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย สนับสนุนให้พนักงานได้รับรู้ถึงความสำคัญของงาน การออกแบบงานโดยเน้นลักษณะความมีอิสระของงาน และสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน ซึ่งเป็นการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ส่วนในด้านการวิจัย ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการได้ควบคุมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญ ซึ่งสมควรที่จะต้องมีการศึกษาให้ลึกซึ้งต่อไป โดยอาจต้องนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมในการทำงานมากขึ้น เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย พนักงานขาย พนักงานที่งานมีลักษณะเป็นโครงการ เป็นต้น

2. ผลการวิจัยไม่พบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านองค์การ ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีได้เสนอไว้คือความเป็นทางการและการรวมศูนย์อำนาจ ดังนั้นในการวิจัยอาจจำเป็นต้องศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากหลากหลายบริบทขององค์การให้มากขึ้น รวมไปถึงอาจศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมองค์การแบบกลุ่มนิยม (Collectivism) และวัฒนธรรมองค์การแบบปัจเจกนิยม

(Individualism) เป็นต้น ซึ่งอาจจะช่วยอธิบายอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานพบว่ายังมีคุณลักษณะของงานบางด้านที่ยังไม่พบผลการวิจัยที่ชัดเจนคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยอาจจำเป็นต้องศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหลากหลายอาชีพ ซึ่งน่าจะช่วยให้พบอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานดังกล่าวชัดเจนยิ่งขึ้น

4. จากผลการวิจัยตัวแปรภาวะผู้นำซึ่งถือว่ายังไม่พบผลการวิจัยชัดเจนนัก จึงควรทำการศึกษาศวแปรภาวะผู้นำตามทฤษฎีอื่น ๆ ที่มีแนวคิดสอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ เพราะในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ถือว่าตัวแปรภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อพนักงานและกลุ่มงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาปัจจัยด้านกลุ่มงานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ในเชิงระเบียบวิธีวิจัยจะเห็นได้ว่าการศึกษาศวแปรความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจควรที่จะได้นำไปศึกษาด้วยระเบียบวิธีการวิจัยและเทคนิคการวิเคราะห์ที่หลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์พหุระดับ เพื่อให้การศึกษาสามารถทำความเข้าใจตัวแปรและได้รับองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนา*

*เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11*

(พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ:

สำนักนายกรัฐมนตรี.

อรพินทร์ ชูชม. (2545). *เอกสารคำสอนวิชา วป 502*

*การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทาง*

*พฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำนวยชัย เทียนประเสริฐ. (2539). *การบริหาร*

*ภาครัฐและการบริหารภาคเอกชน*. ในการ

อบรมนักบริหารทรัพยากรระดับสูง

รุ่นที่ 3 วันที่ 1 สิงหาคม-9 กันยายน พ.ศ.

2539 (หน้า 10-14). กรุงเทพฯ:

กรมทรัพยากรธรณี.

Aiken, L. R. (2003). *Psychological Testing and Assessment (11<sup>th</sup> eds.)*. Boston: Allyn and Bacon.

Al-Kahtani, N. S. (1994). *An Exploratory Study of Individual and Organizational Factors Influencing Employees' Commitment to their Work Organization: The Case of Saudi Arabia (Doctoral Dissertation)*. Pennsylvania: University of Pittsburgh.

Anthony, T. C. (2011). *The Impact of Knowledge Sharing on Individual Performance of Government Employees: The Perceptions of Administrative and Executive Officers in Hong Kong (Doctoral Dissertation)*. Callaghan: The University of Newcastle.

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 173-191.

Bontis, N., & Serenko, A. (2009). A Causal Model of Human Capital Antecedents and Consequents in the Financial Services Industry. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 53-69.

Carmeli, A., Atwater, L., & Levi, A. (2011). How Leadership Enhances Employees' Knowledge Sharing: The Intervening Roles of Relational and Organizational Identification. *Journal of Technology Transfer*, 36, 257-274.

Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2009). The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474-494.

Chi, N. W., & Han, T. S. (2008). Exploring the Linkages between Formal Ownership and Psychological Ownership for the Organization: The Mediating Role of Organizational Justice.

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 691-711.
- Davoudi, S. M. M., & Fartash, K. (2012). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Commitment of Employees: Case Study of Iranian Manufacturing Companies. *Pacific Business Review International*, 5(2), 1-10.
- Dewar, R., Whetten, D. A., & Boje, D. (1977). *An Examination of the Reliability and Validity of the Aiken and Hage Scales of Centralization, Formalization and Task Routineness (Research report)*. Illinois: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., & Hijazi, S. T. (2011). Transformational Leadership, Employee Engagement and Performance: Mediating Effect of Psychological Ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391-7403.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Eds.)*. New Jersey: Pearson.
- Han, T.-S., Chiang, H. H., & Chang, A. (2010). Employee Participation in Decision Making, Psychological Ownership and Knowledge Sharing: Mediating Role of Organizational Commitment in Taiwanese High-Tech Organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 21(2), 2218-2233.
- Ijose, O. (2010). Strategic Human Resource Management, Small and Medium Sized Enterprises and Strategic Partnership Capability. *Journal of Management and Marketing Research*, 5, 1-14.
- Jiachenga, W., Lua, L., & Francescob, C. A. (2010). A Cognitive Model of Intra-Organizational Knowledge-Sharing Motivations in the View of Cross-Culture. *International Journal of Information Management*, 30, 220-230.
- Jo, S. J., & Joo, B.-K. (2011). Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 353-364.
- Joensuu, T. (2008). A Multidimensional Approach to Employee Participation and the Association with Social Identification in Organizations. *Employee Relations*, 30(6), 594-607.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings. *Journal of Social Psychology*, 147(1), 477-500.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Muniandy, N. (2010). Impact of Psychological Ownership on the Performance of Business School Lecturers. *Journal of Education for Business*, 85, 50-56.
- Mogotsi, I. C. (2009). *An Empirical Investigation into the Relationships among Knowledge Sharing Behavior, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment (Doctoral Dissertation)*. Pretoria: University of Pretoria.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 224-247.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage.
- Ozler, H., Yilmaz, A., & Ozler, D. (2008). Psychological Ownership: An Empirical Study on its Antecedents and Impacts upon Organizational Behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, 6(3), 38-47.
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological Ownership within the Job Design Context: Revision of the Job Characteristics Model. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 477-496.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Towards a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., O'Driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effects of Control. *Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- Podsakoff, P. M., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformation Leader

- Behaviors and their Effect on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviour. *Leader Quarterly*, 1, 107-142.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The Role of Employee Engagement in Work-Related Outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salama, S. R. (2011). *Employees' Perceptions of and Motives for Complying with Corporate Social Responsibility: The Moderating Role of Cultural Values (Master's thesis)*. Illinois: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sims, Jr. H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2), 195-212.
- Soler, C. (1999). *The Relationship of Organizational Structure and Job Characteristics to Teachers' Job Satisfaction and Commitment (Doctoral Dissertation)*. New York: St. John's University.
- van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
- Wagner, S. H., Parker, C. P., & Christiansen, N. D. (2003). Employees That Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs and Behaviors on Organizational Effectiveness. *Personnel Psychology*, 56, 847-871.